

PILARES DE LA CAPACITACIÓN JURÍDICA PROFESIONAL

MSc. Yasser García Baró ¹, Dra. Evelyn González Betancourt ²

1. Universidad de Matanzas – Centro Universitario Municipal de Jovellanos “Comandante Luis Crespo Castro” Jovellanos, Matanzas, Cuba. yasser.garcia@umcc.cu

2. Universidad de Matanzas – Centro Universitario Municipal de Jovellanos “Comandante Luis Crespo Castro” Jovellanos, Matanzas, Cuba

Resumen

Las transformaciones que derivan del proceso de actualización del modelo económico y social cubano de desarrollo socialista, exige atender al perfeccionamiento de la capacitación jurídica profesional. En el presente trabajo, se abordan determinados elementos que constituyen pilares de la capacitación jurídica profesional. Con basamento en el enfoque histórico cultural, se consideran aspectos esenciales de la cultura jurídica y sus múltiples relaciones sociológicas, la actividad laboral y las necesidades del profesional en un contexto histórico determinado, como factores condicionantes y definitorios de las determinaciones teórico-metodológicas. Entre los métodos empíricos empleados se encuentran la observación, la entrevista, la encuesta y el estudio de documentos. El resultado que se obtiene, es revelador de los elementos estructurales y exigencias teórico-metodológicas para la capacitación jurídica profesional. Su implementación gradual, avalan la pertinencia y factibilidad de la propuesta.

Palabras claves: Capacitación jurídica, estrategia de intervención, capacitación profesional

Existe un amplio consenso en admitir la importancia y trascendencia de la capacitación en cualquiera de los contextos en que pueda ser concebida (McNamara, 2018) (Recio, 2019). Su admisión responde a la necesidad continua de perfeccionamiento y actualización, que emana de los cambios, transformaciones y aspiraciones de la sociedad en constante desarrollo (Bernaza, 2018).

Más que ello se evidencia una voluntad, mediada no por pocos esfuerzos, para contribuir a su implementación. Estados y gobiernos, con sus particularidades, regulan legalmente aspectos fundamentales en materia de capacitación (Prado, 2019) (Ministerio de Justicia, 2018). Los empleadores coinciden, cada vez más, en que se trata de una inversión que agrega valor a la producción y los servicios, por lo que diseñan sus propias proyecciones (Burguet, 2017). Innumerables especialistas con formaciones distintas, se ocupan de su estudio.

No obstante a ello, la capacitación no es tema concluido o agotado en todos sus escenarios y aristas de investigación. Según Wolf- Dietrich, catedrático de la Universidad Técnica de Berlín: “Los nuevos o renovados contextos conllevan a replantearse el tema de la capacitación. Sus direcciones, contenidos, vías de implementación y formas de medición, pueden ser generalizadas, pero no extrapoladas” (Wolf- Dietrich, 2007, 7).

La actualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista, entendido como el proceso de diseño e implementación de las transformaciones legales necesarias para adecuar al país de forma continua, a las nuevas circunstancias y avanzar con visión de futuro; demanda una proyección efectiva de la capacitación jurídica profesional.

A propósito del marco de referencia anteriormente señalado, resulta ineludible replantearse desde la investigación pedagógica, la problemática del empleo de las formas de organización en la capacitación jurídica profesional. Asumir esta exigencia sin ignorar los presupuestos anteriores, motiva a quienes se ocupan del tema, a compartir los resultados obtenidos en la actividad científica. En esta oportunidad se presentan formulaciones teórico- metodológicas, que permiten una comprensión integral del objeto de estudio, en cualquiera de los contextos en que resulte abordado.

En tal sentido, los autores del presente artículo, exponen información relevante devenida de la investigación científica: La capacitación jurídica profesional de los representantes legales del sector cooperativo agrario. La que fuera desarrollada en coordinación con el Centro de Capacitación y Superación del Ministerio de la Agricultura y la Universidad de Matanzas, durante el período comprendido entre febrero de 2016 y octubre de 2018. Elementos esenciales de este trabajo, tributan a la tesis doctoral de uno de sus autores, de ahí que fueran sometidos al debate académico, lo que favoreció su desarrollo; en la medida en que evidenció un consenso alrededor de su pertinencia y científicidad.

Lo jurídico como contenido de la capacitación profesional, no se circunscribe solo al conjunto de disposiciones normativas que integran el ordenamiento jurídico de una nación. Sostener lo contrario, acarrea no pocas desventajas e implica reducir a su aspecto técnico-formal, su amplitud y potencialidades educativas.

El contenido jurídico de la capacitación profesional comprende un conjunto de conocimientos, habilidades y valores que, en su concepción sistémica, permiten la identificación, interpretación y aplicación de las disposiciones normativas; en la medida en que se favorece la valoración crítica respecto a su legitimidad, legalidad y eficacia, con observancia de las exigencias de una actividad y contexto profesional determinado. En este sentido pudieran jerarquizarse, aspectos relacionados con su creación, aplicación o enseñanza. Ello supone además, significar su relación con la política, la ética, la sociología, entre otras ciencias, que constituyen fundamentos para la comprensión del fenómeno jurídico, en el proceso de capacitación jurídica profesional.

Desde las proyecciones concebidas en el presente trabajo, “el contenido jurídico, constituye un componente del proceso de enseñanza- aprendizaje, que integra un sistema de conocimientos, habilidades y valores, asociados a la comprensión y aplicación del ordenamiento jurídico; cuya amplitud y complejidad, es mediada por las exigencias del escenario laboral y las necesidades del profesional en un contexto determinado” (García, 2016, 21).

El tratamiento al contenido jurídico se articula de forma dinámica con el resto de los componentes del proceso de enseñanza aprendizaje, esto revela su carácter holístico. El contenido se subordina al objetivo como componente rector del proceso. Es en el tratamiento al contenido donde se manifiestan los métodos y procedimientos empleados y se constata el cumplimiento de los objetivos planteados.

En tal sentido, se significa que las formas de organización, reflejan la estructuración y ordenamiento interno de los componentes del proceso de enseñanza- aprendizaje, a partir de sus características propias. Se destaca para el tratamiento al contenido jurídico en la capacitación profesional, el empleo de formas de organización cuya naturaleza refuerzan la participación y colaboración entre los diferentes miembros del grupo, como lo es el taller (Valiente, 2018).

En correspondencia con lo expresado anteriormente, resulta necesaria la utilización de formas de organización que propicien el desarrollo del aprendizaje colaborativo. Coincidentemente con Calzado, el taller es abordado en el presente trabajo, como conjunto de condiciones educativas que favorecen la relación de los sujetos en el proceso pedagógico y que establecen el lugar, el orden, sucesión e interacción de los distintos componentes que intervienen en dicho proceso” (Citado por: Díaz, 2016, 21).

Los talleres han de concebirse como sistema. Ello debe integrar en su diseño, la relación estudio-trabajo, para favorecer la significación de las contradicciones de la práctica laboral

desde las experiencias de los sujetos que se capacitan. Traduciéndose para ellos, en aprendizajes que contribuyen al mejoramiento de su desempeño jurídico profesional. La pertinencia de revelar las contradicciones y necesidades de la práctica profesional, constituye una exigencia ineludible en el proceso de capacitación jurídica profesional (Drucker, 2017).

El trabajo grupal, permite considerar como requerimiento del contenido jurídico de la capacitación profesional, la necesidad de uniformar las interpretaciones de la norma legal. En este sentido se destaca que el taller, admite la organización de la actividad en forma grupal y facilita el trabajo en equipos. Su carácter grupal y abierto permite al sujeto tomar decisiones bajo la influencia del colectivo.

Además, favorece el establecimiento de relaciones más horizontales entre profesores y alumnos. Desarrolla un ambiente psicológico que condiciona el surgimiento de climas comunicativos favorables en sus diferentes funciones (informativa, afectiva y reguladora) y estimula la creatividad de sus participantes, al dedicarle mayor tiempo a debates y discusiones, y no a exposiciones teóricas de ideas o ponencias (Valiente, 2018).

El taller, desde el punto de vista metodológico, cumple diferentes exigencias, tanto individuales como colectivas. De ahí que la persona que asume su conducción, pueda manejar disímiles problemáticas existentes en el grupo y dar un orden para su tratamiento oportuno, según el consenso de los participantes (Recio, 2019).

En el campo de la didáctica, diversos autores han considerado al taller como forma de organización del proceso de enseñanza- aprendizaje (Addine, 2011), (Barrow y Brown, 2018). Quienes fundamentan las funciones que el taller cumple en dicho proceso, en tanto facilita que las relaciones entre los participantes se puedan efectuar a través de acciones conscientes por cada uno de los miembros, hacia el logro de los objetivos y en correspondencia con las condiciones educativas que favorecen dicha relación, caracterizada por su dinamismo, integración y organización de los modos de actuación profesional.

Añorga (2012), le reconoce al taller, potencialidades para la construcción colectiva de conocimientos con una metodología participativa, dinámica, coherente, tolerante frente a las diferencias; donde las decisiones y conclusiones se toman mediante mecanismos colectivos, y donde las ideas comunes se tienen en cuenta. El taller debe partir del saber individual, de la discusión en pequeños grupos y de la plenaria debe salir un proyecto nuevo, un saber diferente, más elaborado, con elementos de todos; pero distinto al aporte individual o a la suma de los mismos.

En las exposiciones anteriores se destaca al taller como forma de organización del proceso enseñanza- aprendizaje, que propicia, mediante el trabajo grupal, la generación de aprendizajes para el colectivo. Desde estas posiciones y en correspondencia con la concepción desarrolladora de la educación, el taller contribuye a superar la dicotomía que se produce entre teoría-práctica; producción-transmisión de conocimientos, docencia-

investigación; temático-dinámico, fenómeno que se presenta en mayor o menor grado en la praxis pedagógica.

Para los fines de la presente trabajo, se ha concebido la definición operativa de taller de capacitación jurídica, como una forma de organización del proceso de capacitación profesional, centrada en el tratamiento del contenido jurídico, a partir de la reflexión grupal, orientada a potenciar el desarrollo profesional y humano de los sujetos que en el intervienen (García, 2016).

A continuación se presentan algunos elementos, a los que Valiente (2018,41) atribuye especial carácter metodológico. En tal sentido, plantea que el taller:

- Constituye una forma de organización de las actividades lo suficientemente dinámica como para ser utilizada en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Establece claramente los roles del profesor (orienta y conduce la actividad, convirtiéndose en el facilitador de la participación y solución colectiva de los problemas o situaciones en debate) y del alumno (ente activo que asume las respuestas y reflexiones y busca las soluciones lo más creativas posibles).
- Favorece el planteamiento de conflictos expresados, mediante situaciones que propicien el debate, la reflexión y la creación.

Estos elementos, se integran de manera novedosa en una concepción teórico-metodológica de la capacitación jurídica profesional, sustentable a partir de las características del contexto, las exigencias del escenario laboral y las necesidades del profesional.

Los sustentos, presentados anteriormente constituyen los planos para el estudio e intervención ordena en la capacitación jurídica profesional, en cualquiera de los contextos en que pueda ser abordada. De ahí que los autores la definan, operacionalmente en la investigación que da origen al presente artículo, como proceso pedagógico que incluye un sistema de actividades, con base en la identificación de necesidades, la determinación del contenido jurídico y la organización de los componentes procesales; a partir de las características del contexto, las exigencias del escenario laboral y las necesidades del profesional.

A continuación, son presentados los principios esenciales, que sustentan el empleo del taller como núcleo fundamental de una concepción teórico-metodológica para la capacitación jurídica profesional.

Según Díaz (2016, 112), un principio es “una regla que debe seguirse como premisa necesaria para la consecución de cierto propósito. Su construcción es el resultado del proceso de comprensión y abstracción conscientes de parte de la realidad, constituyendo el

reflejo de las características esenciales de un sistema o fenómeno determinados.” En este sentido se presentan los siguientes:

- Principio del carácter contextual:

Se parte del presupuesto, que la educación como fenómeno social tiene un carácter contextual y está históricamente condicionada. Este principio orienta considerar las exigencias, demandas, obligaciones o prohibiciones institucionalmente establecidas. Se advierte de la naturaleza ideológica de sus proyecciones. De ahí la observancia de criterios ordenadores, emitidos por el Estado, sus organismos de la administración central, las organizaciones superiores de dirección empresarial y las propias empresas o cooperativas.

Este primer elemento del componente teórico condiciona la concepción seguida a:

1. Los lineamientos y estrategias trazados por el Estado en los que se expresan los objetivos que el Partido y el Gobierno cubanos se proponen alcanzar con la capacitación jurídica profesional, teniendo en cuenta la experiencia acumulada y las transformaciones económicas ocurridas en el país.
2. Los lineamientos y estrategias del ministerio u organismo en el cual se inserta la acción de capacitación, a su vez, derivados de los anteriores.
3. Los lineamientos y estrategias de la entidad o institución en la cual se desarrolla la acción de capacitación, a su vez, con derivación de los que anteceden. Nótese, que estas demandas u ordenanzas tienen fuerza vinculante, toda vez que son contenidas en disposiciones jurídicas de obligado cumplimiento (Ministerio de Justicia, 2018).

Las características del contexto, determinan las proyecciones de la capacitación jurídico profesional, y conducen su desarrollo; a partir de la relación dialéctica con las contradicciones de la práctica socio- jurídica, que deben ser transformadas. Lo que orienta hacia la búsqueda de soluciones posibles a los problemas de la profesión en la vida cotidiana y en los diferentes espacios de interacción laboral.

- Principio de la vinculación con el escenario laboral:

Las características del contexto se materializan en el escenario laboral. Como se expresara inicialmente en el presente trabajo, los cambios y transformaciones que operan en el contexto cubano actual, se presentan como exigencias que direccionan las funciones o tareas de trabajo de los profesionales; con independencia de la actividad que desarrollen o del sector al cual pertenezcan.

Del escenario laboral, podría decirse que constituye principio de partida y fin de la capacitación jurídica profesional. Entiéndase que las necesidades que se revelan en las contradicciones existentes, entre lo real y lo deseado, resultan de la convergencia de los

nuevos requerimientos y las carencias que subsisten. De ahí que el escenario laboral constituya fin de la capacitación, y proyección materializada de los objetivos propuestos.

La necesaria vinculación de la capacitación jurídica profesional al escenario laboral, no se agota con los argumentos de la reflexión anterior. Su esencia radica en la necesidad de transferir al proceso de enseñanza- aprendizaje, las propiedades, relaciones y demás componentes del escenario laboral. Ello resulta complejo, implica realizar tareas de diagnóstico y una vasta experiencia asociada al contexto y el escenario que se estudia. Representa la conversión de los objetivos, contenidos y sujetos de las relaciones de trabajo, en componentes de la capacitación.

Esta transferencia resulta por vías diferentes, en dependencia de la forma de organización de la capacitación que se adopte. En algunos contextos es exigible la certificación del escenario laboral, como resultado de un proceso de acreditación; en otros se reproducen las condiciones del escenario laboral en instituciones especializadas. En el presente trabajo, se concibe en su forma más compleja, por mediación didáctica.

- Principio de correspondencia con las necesidades del profesional:

Este principio reproduce una convergencia con los anteriores, que estriba en la manera en que el contexto y el escenario laboral, condicionan el desempeño del profesional. Su observancia, es garante en el logro del mejoramiento profesional y humano. Se trata de concebir las necesidades de capacitación, la determinación del contenido jurídico y la organización del resto de los componentes de la capacitación, a partir de las carencias y potencialidades del profesional. Entiéndase que el desarrollo del individuo bajo la influencia de la educación tiene lugar como unidad entre la objetivación (materialización) y la subjetivación (asimilación de los contenidos sociales). Ello implica considerar al profesional como un ser: biológico, espiritual, individual, social e históricamente condicionado. El proceso de formación de la personalidad comprende tres componentes: cognitivo, afectivo y volitivo. El proceso de educación de la personalidad tiene entre sus particularidades: carácter multifactorial, prolongado, escalonado, concéntrico, bilateral y activo, se vincula al trabajo con el colectivo. De ahí que, a partir de las particularidades personológicas, las necesidades reales y el trabajo socializado, se conciba la capacitación jurídica profesional.

Desde las proyecciones concebidas en el presente trabajo, el taller constituye una forma de organización fundamental para el desarrollo de la capacitación jurídica profesional, sustentable en un conjunto de requerimientos teórico-metodológicos, que optimizan su empleo. Los principios propuestos constituyen pilares para la organización de la capacitación jurídica profesional, y resultan susceptibles de ser generalizados a diferentes contextos. Se presentan como invariantes en el empleo del taller como núcleo fundamental, tres planos de estudio e intervención en la capacitación jurídica profesional: las características del contexto, las exigencias del escenario laboral y las necesidades del profesional.

Bibliografía

ADDINE, F. *La didáctica general y su enseñanza en la educación superior pedagógica. Aportes e impactos. Compendio de los principales resultados investigativos en opción al grado científico de Doctor en Ciencias*. La Habana. Universidad de Ciencias Pedagógicas “Enrique José Varona”, 2011.

AÑORGA, J. *La Educación Avanzada y el mejoramiento profesional y humano*. Tesis en opción al grado científico de Doctora en Ciencias. La Habana. Universidad de Ciencias Pedagógicas “Enrique José Varona”, 2012.

BARROW, H. M. & BROWN, J. P. *The content professional training in the context*. 3ra. ed. Philadelphia: Lea & Febiger, 2018.

BERNAZA, G. J.; TROITIÑO, D. M.; y LÓPEZ, Z. S. *La superación profesional: mover ideas y avanzar más*. La Habana: Editorial Universitaria, 2018.

BURGUET, N. *La capacitación en buenas prácticas de farmacovigilancia en la Unidad Empresarial de Base Laboratorios Liorad*. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias de la Educación Médica. La Habana: Universidad de Ciencias Médicas de la Habana, 2017.

DÍAZ LÓPEZ, A. *Concepción pedagógica del proceso de formación del notario. Estrategia para su implementación en la provincia de Pinar del Río*. Pinar del Río. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Universidad de Pinar del Río “Hermanos Saiz Montes de Oca”, 2016.

DRUCKER, P. *Administração de Organizações sem fins Lucrativos - princípios e práticas*. Tradução: Nivaldo Montingelli. 2da ed. São Paulo: Ed. Pioneira Thomson Learning, 2017.

MINISTERIO DE JUSTICIA. *Decreto -Ley No. 350 de fecha 25 de octubre de 2017, De la capacitación de los trabajadores*. Gaceta Oficial de la República de Cuba, GOC- 2017- 55-EX13. Disponible en: <http://www.gaceta oficial. cu/>, 2018.

PRADO, E. (Comp.) *Compilación de constituciones iberoamericanas*. La Habana: Editorial Ciencias Sociales, 2019.

RECIO, W. *Capacitar para crecer. Retos y desafíos*. México: Editorial Unicornio, 2019.

VALIENTE, R. *Estrategia de capacitación profesional para grupos de vigilancia y lucha antivectorial*. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Cienfuegos: Universidad de Cienfuegos “Carlos Rafael Rodríguez”, 2018.